

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang

tinggi. Salah satu cara yang dapat ditempuh manajemen guna memotivasi karyawan adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan.

Menurut Mangkunegara (2005:61),“motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Motivasi kerja merupakan alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor penilaian kinerja dan promosi jabatan. Dengan adanya motivasi kerja dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya hingga pada akhirnya layak untuk dipromosikan untuk mendapat jabatan yang lebih baik.

Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut memberikan hasil kerja maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau standar yang telah disepakati bersama. Penilaian kinerja karyawan

perusahaan, yang biasanya dituangkan dalam bentuk *form* penilaian kerja karyawan, adalah bentuk evaluasi kinerja karyawan. Penilaian terhadap kinerja atau prestasi karyawan memiliki pengaruh yang penting bagi perkembangan karyawan. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk memasuki jenjang karir yang pantas sesuai dengan prestasi dan melihat kualitas karyawan apakah sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu, penilaian kinerja karyawan juga diukur dengan tingkat kuantitas, kemampuan, sikap karyawan dan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan, hal tersebut dapat ditingkatkan melalui salah satu cara yaitu dengan memotivasi karyawan untuk bekerja demi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2004:166), mendefinisikan penilaian kinerja karyawan sebagai proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Sementara itu menurut Hasibuan (2008:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja ini merupakan bagian penting dari seluruh proses ke karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa penilaian kinerja ini merupakan bagian penting dari seluruh proses ke karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Dengan

penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah-satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya, Siagian (2009:169). Promosi jabatan merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya target promosi, pasti karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam meningkatkan motivasi kerja yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan seperti: ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

PT. Wiraland Property Group adalah perusahaan property. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 57 orang. Tolak ukur utama perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Motivasi kerja di perusahaan ini ada dua, yang pertama pemberian bonus tahunan bagi karyawan yang penilaian kinerjanya mendapatkan nilai yang bagus, yang kedua motivasi kerja melalui pemberian sanksi yang berupa surat teguran bahkan SP kepada karyawan yang penilaian kerjanya rendah. Namun seringkali penilaian kinerja dilakukan tidak objektif. Hasil prapenelitian diketahui masih ada unsur-unsur nepotisme sehingga penilaian pimpinan antara karyawan yang satu dengan karyawan lain tidak sama.

Selain itu, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan memberi kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Namun, timbul permasalahan karena promosi dilakukan dari luar perusahaan sehingga karyawan yang lama bekerja merasa tidak dihargai loyalitas yang sudah diberikan ke perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan kesenjangan terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan perusahaan yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan, promosi jabatan dan motivasi kerja dengan judul penelitian: **“Pengaruh Penilaian Kinerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Wiraland Property Group Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada PT Wiraland Property Group Medan.
2. Bagaimana promosi jabatan pada PT Wiraland Property Group Medan.
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Wiraland Property Group Medan.
4. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Wiraland Property Group Medan.
5. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Wiraland Property Group Medan.
6. Bagaimana pengaruh penilaian kinerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Wiraland Property Group Medan.

1.3. Batasan dan Ruang Lingkup Masalah

Pembatasan sebaiknya dilakukan untuk menghindari pembahasan masalah yang terlalu luas sehingga keluar dari permasalahan yang akan diteliti. Oleh karena itu, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan pada hal-hal yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan, promosi jabatan, dan motivasi kerja karyawan pada PT Wiraland Property Group Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wiraland Property Group Medan.
2. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wiraland Property Group Medan.
3. Apakah ada pengaruh penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wiraland Property Group Medan.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wiraland Property Group Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wiraland Property Group Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Wiraland Property Group Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Wiraland Property Group Medan maka penulis akan menuangkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pada PT Wiraland Property Group Medan dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Menambah dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penilaian kinerja karyawan, promosi jabatan dan motivasi kerja pada PT Wiraland Property Group Medan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

4. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literature kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan.